公共団体向け
業務委託・請負適正化
労働者派遣法オンラインセミナー

ただいま準備中です。
今しばらくお待ちください。

大阪労働局需給調整事業部
需給調整事業第二課

次　第

１．労働者派遣について

２．請負・業務委託について

３．いわゆる偽装請負について

４．労働契約申込みみなし制度について

５．請負等についての相談事例について

労働者派遣・請負を適正に行うためのガイドをお手元にご用意ください



１．労働者派遣について

２．請負・業務委託について

３．いわゆる偽装請負について

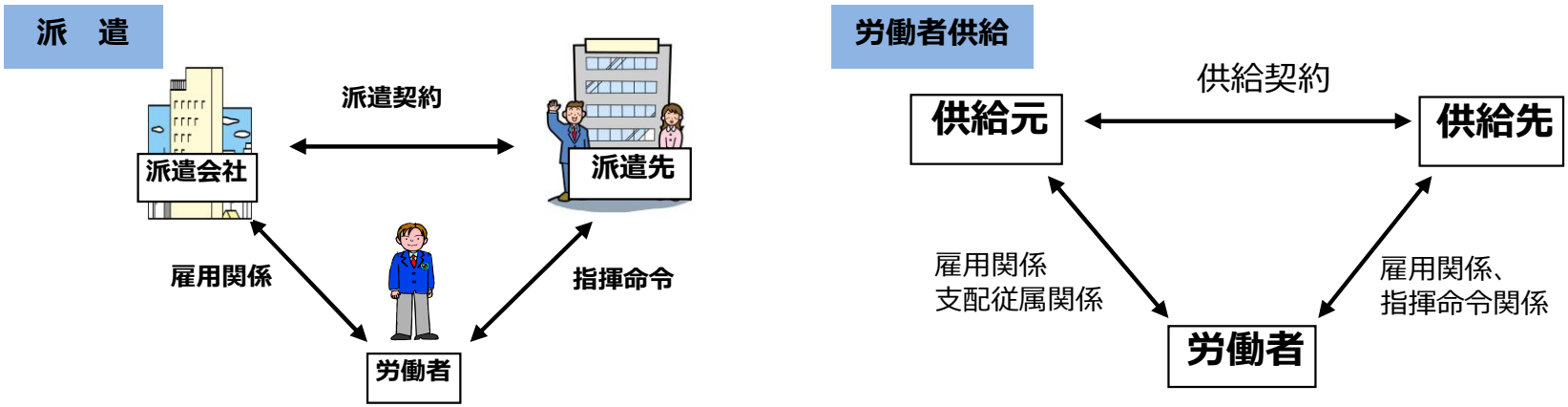
４．労働契約申込みみなし制度について

５．請負等についての相談事例について

労働者派遣とは

労働者派遣法第２条第１項第１号

自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために、労働を従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。



労働者派遣は、元々労働者供給として禁止されていたが、供給元と労働者との間に雇用関係があり、供給先と労働者との間に指揮命令関係しか生じさせないような形態を取り出し、適法に行えることとしたもの。

適用除外業務の種類

○港湾運送業務

○建設業務

○警備業務

○病院等における医療関係業務

など

派遣可能期間の制限

事業所単位

有期雇用

常用代替防止

大阪支店で派遣で働く方を受け入れるのは原則３年【事業所単位】

意見聴取手続※を行うと、大阪支店において、３年を超えて派遣で働く方を受け入れることができる

大阪支店

派遣の受入開始

３年

派遣会社A

派遣会社B

３年経過後　延長可能

派遣会社A

派遣会社B

意見聴取手続

意見聴取 → 反対意見 → 説明義務 → 周知義務

個人単位

固定化防止

意見聴取手続を行った大阪支店において、３年を超えて派遣で働く方を受け入れることができる場合

大阪支店

派遣の受入開始

３年

経営戦略課

庶務課

派遣会社は
Aさんのキャリアアップを考え、
キャリアコンサルティングや
教育訓練を実施する必要がある

Aさん

３年経過後

経営戦略課

庶務課

Aさん

Aさんは経営戦略課で働くことでキャリアアップ

ただし、派遣先がAさんを指名はできない。

Aさんは庶務課で３年を超えて働くことはできない

Aさん

Bさん

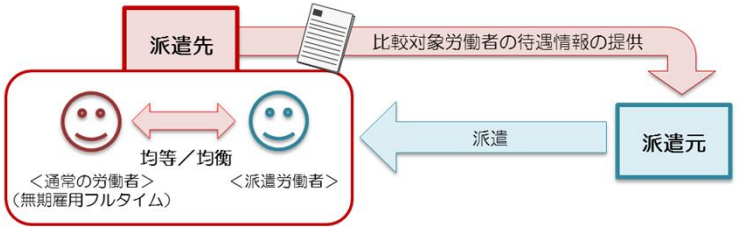
Bさんは庶務課で働くことが可能

同一労働同一賃金の内容について

不合理な待遇差をなくすため、派遣労働者の待遇は、下記のいずれかの方式によって決めることが義務付けられています。

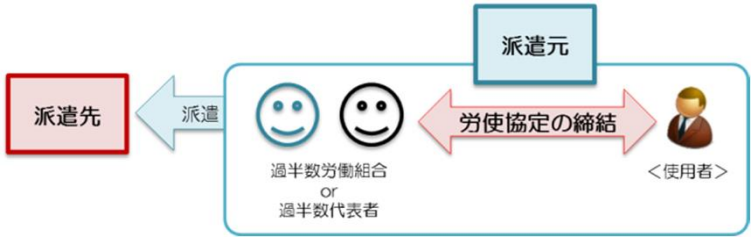
①派遣先均等・均衡方式（法第30条の３）

派遣先の通常の労働者(※1)との均等・均衡待遇を図る方式



②労使協定方式（法第30条の４）

派遣元における労使協定に基づいて待遇を決定する方式



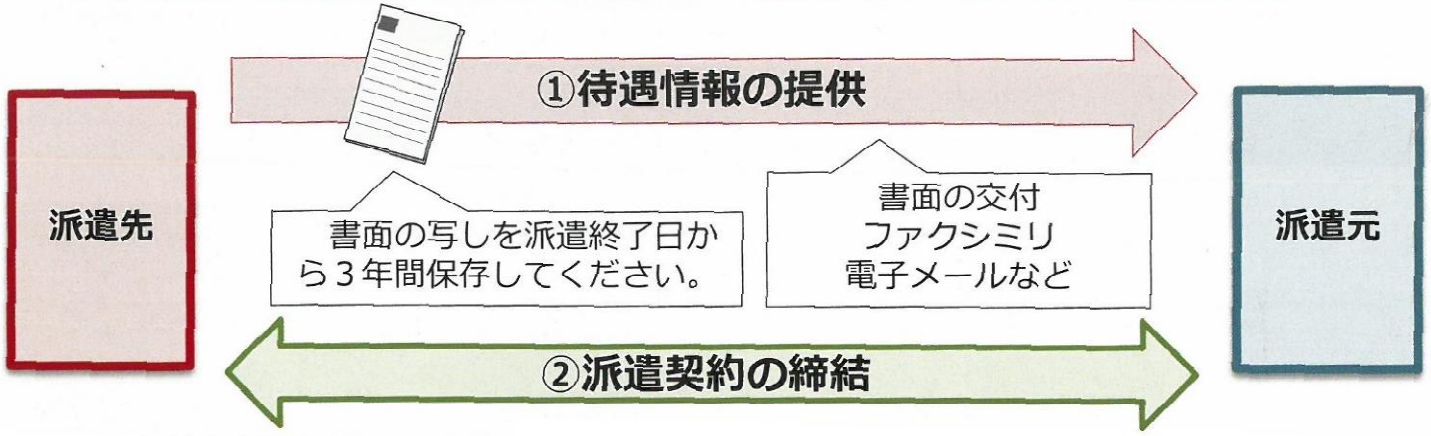
(※1)　いわゆる「正規型」の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結している フルタイム労働者

比較対象労働者の待遇に関する情報提供

◆待遇情報の提供

待遇決定方式が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】のいずれの場合も、労働者派遣契約を締結する前に、あらかじめ、派遣元に対し、比較対象労働者の待遇などに関する情報を提供しなければなりません。

※　**情報提供をせず、派遣元との間で労働者派遣契約を締結することはできません。**



待遇情報の提供を行えていないケースが散見される

比較対象労働者の待遇に関する情報提供

提供する「待遇に関する情報」とは

【派遣先均等・均衡方式】の場合

① 比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
② 比較対象労働者を選定した理由
③ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）
④ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
⑤ 比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

【労使協定方式】の場合

① 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第２項の教育訓練）
② 給食施設、休憩室、更衣室（法第40条第３項の福利厚生施設）

◆福利厚生施設の利用と教育訓練

派遣先は以下の教育訓練と福利厚生施設の利用の機会を提供する必要があります。

教育訓練

派遣先は、派遣先の労働者に実施する「**業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練**」については、派遣元の求めに応じて、派遣元が実施可能な場合などを除き、**派遣労働者に対してもこれを実施するなど必要な措置を講じなければなりません**。

福利厚生

派遣先は、派遣先の労働者が利用する**食堂・休憩室・更衣室**について、**派遣労働者に対しても利用の機会を与えなければなりません**。

派遣先は、派遣先が設置・運営し、派遣先の労働者が通常利用している**物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設などの施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮**しなければなりません。

その他の留意点について

令和８年１０月１日　同一労働同一賃金の改正について

派遣労働者の更なる待遇改善を実現するため、令和8年10月1日から**労働者派遣法施行規則**、**「同一労働同一賃金ガイドライン」**、**派遣元指針**、**派遣先指針**が一部改正されます。

明確化された「同一労働同一賃金ガイドライン」への対応や、派遣労働者に対する説明義務の改善、公正な評価による待遇の改善等への対応が必要となります。

１．労働者の待遇に関する説明義務の改善

２．派遣労働者の均等・均衡待遇

３．公正な評価による待遇の改善

【厚生労働省】

令和８年10月１日より派遣労働者の同一労働同一賃金が改正されます

1.派遣労働者の待遇に関する説明義務の改善

① 待遇の相違の内容・理由等について派遣元に説明を求めることができる旨が雇入れ時や派遣時における明示事項に追加されます

◆ 派遣労働者の雇入れ時や派遣時における明示事項として、新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる旨」の明示が必要となります。

【待遇決定方式別の雇入れ時や派遣時における明示書への記載例】

派遣先均等・均衡方式	派遣労働者は、派遣元に対し、派遣先の通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。 派遣元（部署） （役職） （氏名） （連絡先）
労使協定方式	派遣労働者は、派遣元に対し、 (１)協定により賃金等の待遇が決定されていることを含め、労働者派遣法に定める待遇の確保に関する決定をするに当たって考慮した事項 (2)派遣先の実施する教育訓練及び派遣先が利用の機会を与える福利厚生施設に関して、派遣先の通常の労働者との待遇の相違（内容・理由）について説明を求めることができる。 派遣元（部署） （役職） （氏名） （連絡先）

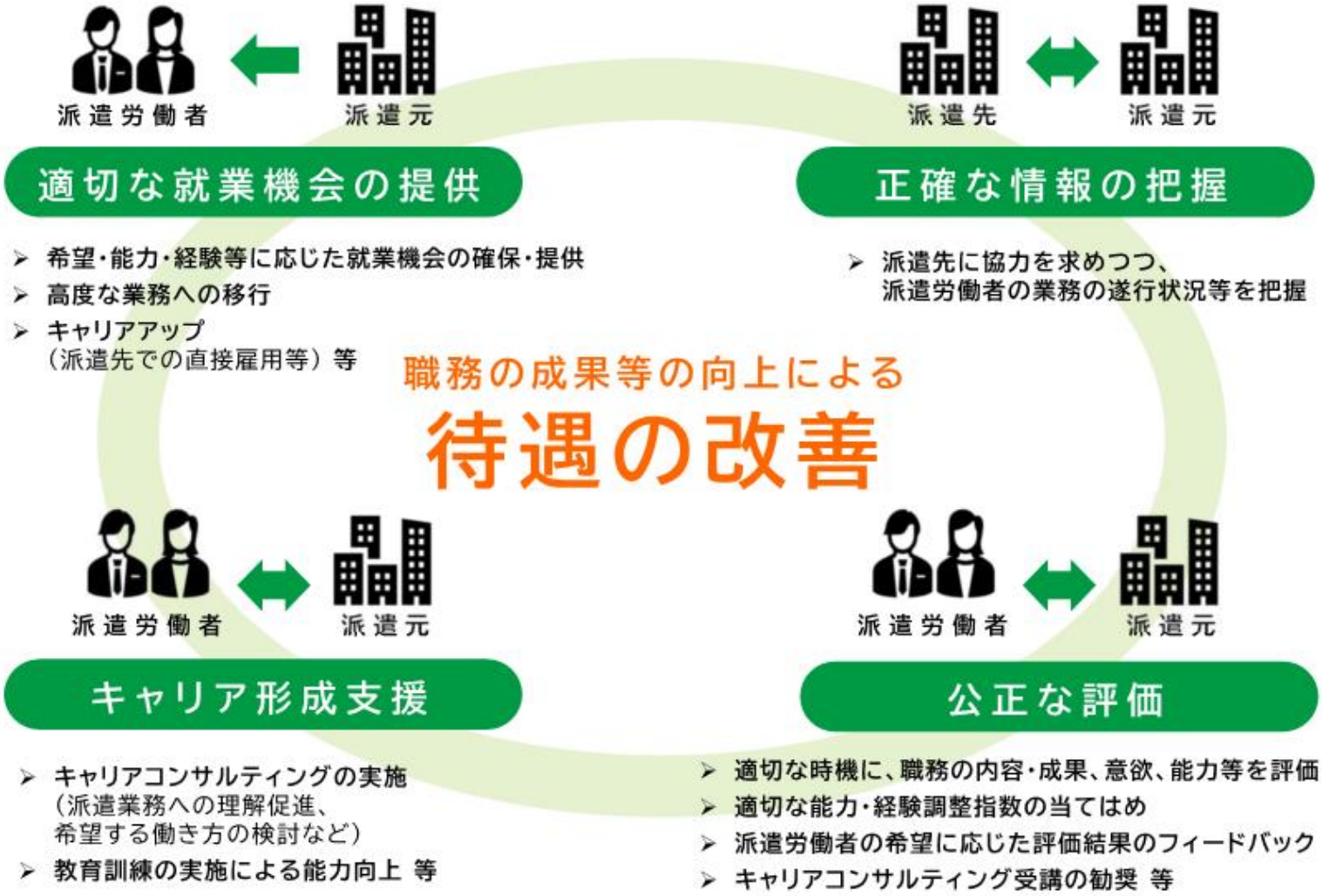
2. 派遣労働者の均等・均衡待遇

①「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます

賞与 ／退職手当	• 賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等のさまざまな目的が含まれます。 • これらの目的が妥当するにもかかわらず、派遣労働者に対し、通常の労働者との間の職務の内容等の相違に応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。
無事故手当	• 通常の労働者と業務の内容が同一の派遣労働者には、通常の労働者と同一の無事故手当を支給しなければなりません。
家族手当	• 労働者派遣契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる派遣労働者には、通常の労働者と同一の家族手当を支給しなければなりません。
住宅手当	• 住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更がある派遣労働者には、通常の労働者と同一の住宅手当を支給しなければなりません。
福利厚生施設	• 福利厚生施設の料金・割引率等の利用条件について、不合理と認められる相違を設けてはなりません。
病気休職 ・休暇	• 通常の労働者に病気休職期間に係る給与の保障が行われている場合には、労働者派遣契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる派遣労働者にも、通常の労働者と同一の給与の保障を行わなければなりません。
夏季冬季休暇	• 派遣労働者にも、通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与しなければなりません。
褒賞	• 褒賞が「一定の期間勤続した労働者に付与するもの」である場合、通常の労働者と同一の期間勤続した派遣労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければなりません。

3.公正な評価による待遇の改善

① 派遣労働者の希望する働き方の実現と待遇の改善に向けた好循環



改正労働者派遣法のよくあるご質問（公的機関に関するもの）

令和元年12月19日公表
令和2年2月4日更新（Q9を追加）

主な質問への回答

質問	回答
待遇決定方式の選定	
Q1：待遇決定方式を派遣先が決め、一方の待遇決定方式の派遣会社だけ、入札に参加させることは問題ないですか。	待遇決定方式の選択については、派遣労働者の納得感や雇用の安定、キャリア形成等を考慮しながら、派遣労働者の就業の実態をよく知る派遣元事業主の労使に委ねられているものです。 このため、派遣先（国・地方公共団体。以下同じ。）が「労使協定方式を採用する」等を派遣元事業主に通知し、受け入れ予定の派遣労働者の待遇決定方式を一方的に限定することは、改正労働者派遣法の趣旨に反し、適当ではありません。 また、待遇を引き下げることを目的としている場合は、改正労働者派遣法の趣旨に反するものであり、適当ではありません。 さらに、派遣元事業主の選定に当たっては、入札等によって決定することになりますが、入札に当たって、いずれかの方式に限定することは、公正性の確保の観点からも適切ではないものと考えられます。
比較対象労働者	
Q2：入札を行う場合、比較対象労働者の待遇状況について、どのような対応が必要でしょうか。	比較対象労働者の待遇情報を情報提供していない場合、契約は締結できません。そのため、例えば、予め、仕様書の中に比較対象労働者に関する内容を盛り込むとともに、開札前に行われる入札説明会等において、比較対象労働者に関する資料を配布することなどが考えられます。 なお、上記方法によらず、落札後に初めて比較対象労働者の情報提供をする場合、契約締結前であるものの、法第30条の3の規定に基づく派遣労働者の均等・均衡待遇を確保することが難しくなるものと考えられます。

主な質問への回答

質問	回答
Q3：非常勤職員を比較対象労働者としてその待遇情報を提供することは可能ですか。	次の①～⑥の優先順位により比較対象労働者を選定していれば可能です。 ① 「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者 ② ①に該当する労働者がいない場合、「職務の内容」が同じ通常の労働者 ③ ①及び②に該当する労働者がいない場合、「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者 ④ ①～③に該当する労働者がいない場合、「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者 ⑤ ①～④に該当する労働者がいない場合、①～④に相当する短時間・有期雇用労働者（短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要 ⑥ ①～⑤に該当する労働者がいない場合、派遣労働者と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者
Q4：非常勤職員を比較対象労働者として提供する場合、常勤職員と均等・均衡を図っている必要がありますか。	必要です。その際は、パートタイム・有期雇用労働法の均等・均衡待遇の考えを参考に、常勤職員と非常勤職員との間で不合理な待遇差がないことを客観的に説明できることが必要です。
Q5：現在、5年計画で非常勤職員の待遇の見直しをしています。どの時点の待遇情報を提供することが必要ですか。	労働者派遣法第30条の3は、派遣労働者の待遇について、派遣先に雇用される「通常の労働者」との間において、不合理と認められる相違を設けてはならないとしています。 そのため、派遣先において、通常の労働者との均等・均衡待遇が実現されていない短時間・有期雇用労働者の待遇の水準の情報ではなく、計画どおりに待遇が上がることを見越し、通常の労働者との均等・均衡が図られている水準の比較対象労働者の待遇の情報提供が必要です。

主な質問への回答

質問	回答
Q6：比較対象労働者の待遇情報提供のひな形をみましたが、もう少し詳細に教えてください。	比較対象労働者の待遇情報としては、「一人の労働者」、「複数人の労働者又は雇用管理区分」、「過去1年以内に雇用していた一人又は複数人の労働者」、「労働者の標準的なモデル（新入社員、勤続〇年目の一般職など）」を選定することが考えられ、具体的には以下のとおりです。 ・比較対象労働者が一人である場合には、当該者に対する個別具体の待遇の内容。例えば、賃金であればその額、教育訓練であればその実施状況。 ・比較対象労働者が複数人である場合に、これらの者に関する個別具体の待遇の内容。数量的な待遇については平均額又は上限・下限額、数量的でない待遇でない場合は標準的な内容又は最も高い水準・最も低い水準の内容。 ・比較対象労働者が一人又は複数人である場合に、それぞれに適用されている待遇の実施基準（比較対象労働者の賃金水準等が把握できるものに限る。）。例えば、賃金であれば、賃金テーブル及び等級表等の支給基準並びに比較対象労働者が当該賃金テーブル及び等級表等の賃金水準のいずれに該当するかがわかるもの。
Q7：人事院勧告等により、比較対象労働者の待遇に変更があった場合、変更の内容を契約先の派遣元事業主に提供する必要はありますか。	人事院勧告等により比較対象労働者の待遇に変更があった場合は、遅滞なく、派遣元事業主に対して、変更内容についての情報を提供しなければなりません。 その際、変更された情報により、派遣労働者の待遇が変更される場合は、必要に応じて、契約金額の変更が必要になります。

主な質問への回答

質問	回答
Q8：派遣先均等・均衡方式の場合を想定した比較対象労働者の情報提供をすれば、労使協定方式の場合の情報提供すべき内容はそこに含まれているという理解で良いでしょうか。	原則は派遣先均等・均衡方式の情報提供の中に、労使協定方式の待遇情報の内容は含まれるものですが、労使協定方式における教育訓練については、法第40条第2項の教育訓練に限られるため、待遇決定方式の違いにより教育訓練の内容が異なる場合は、それぞれ明確にして情報提供していただく必要があります。 ※労働者派遣法第40条第2項 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、当該派遣労働者が当該業務に必要な能力を習得することができるようにするため、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合その他厚生労働省令で定める場合を除き、当該派遣労働者に対しても、これを実施する等必要な措置を講じなければならない。
Q9：比較対象労働者となる職員（常勤及び非常勤）の基本給（俸給）については、給与法（一般職の職員の給与に関する法律）等に基づき、職員の職務の内容等に応じて、俸給表で定められた額が支給されているため、特定の比較対象労働者個人の待遇ではなく、当該職務に適用される俸給表及び級の格付けと、標準的な号俸の例（例えば経験年数●年の場合）を、比較対象労働者の標準的なモデルとして情報提供することは差し支えないでしょうか。	貴見のとおり。なお、比較対象労働者の優先順位が①～⑤の比較対象労働者の情報提供に関して、標準的なモデルにより情報提供する場合は、当該職務に実際に適用される俸給表及び級の格付けに加え、号俸の決定方法がわかる情報を併せて提供する必要があります。

主な質問への回答

質問	回答
派遣料金の配慮義務	
Q10：一般競争入札（最低価格落札方式）の場合、その性格上、価格が最も有利なものと契約することになりますが、労働者派遣法第26条第11項の派遣料金の配慮義務との関係はどうなりますか。	仕様書に労働者派遣法を遵守するよう記載することなど、改正労働者派遣法に則った公正な待遇を確保することを要件としていれば、一般競争入札の結果をもって、直ちに派遣料金の配慮義務違反となるものではありません。
Q11：Q7において、人事院勧告等により比較対象労働者の待遇に変更があった場合に、変更の内容を派遣先に伝える必要があります。 人事院勧告が出た時点で既に予算が決まっている場合、派遣先の通常の労働者との均等・均衡について善処していれば、法第26条第11項の派遣料金の配慮義務違反にはなりませんか。	派遣料金の配慮義務においては、派遣元事業主が労働者派遣法第30条の3又は同法第30条の4第1項に基づく賃金を確保するために必要な額を提示した上で、派遣料金の交渉を行ったにもかかわらず、派遣料金が当該額を下回る場合には、配慮義務を尽くしたとは解されず、指導の対象となり得るものです。 このため、派遣元事業主が派遣料金の交渉を行った場合は、例えば、予算と実際に契約を締結する際の派遣料金の差額を活用すること等により、派遣料金について配慮を行うことが必要となるものです。
労使協定方式	
Q12：労使協定方式を採用する派遣元事業主に対して、職種や能力・経験調整指数、地域指数を示す必要はありますか。	職種や能力・経験調整指数、地域指数については、派遣元事業主が決めるものですが、説明会において、具体的な業務内容や責任の程度、就業場所等を示すなど、派遣元事業主の待遇決定に必要な情報を提供することが望ましいものです。

主な質問への回答

質問	回答
福利厚生施設	
Q13：派遣労働者に診療所や図書館などの福利厚生施設を利用させることが必要ですか。	派遣先には、労働者派遣法第40条第4項の規定に基づく配慮義務があります。 ただし、派遣先の労使が運営する共済会、派遣先に雇用される労働者が被保険者として加入する健康保険組合等が実施しているものは、均等・均衡待遇の確保の措置の対象となる「待遇」には含まれません。
その他	
Q14：明らかに同一労働同一賃金を実現できないような額と判断される場合はどのような対応を行えば良いでしょうか。	仕様書等に改正労働者派遣法に則った公正な待遇を確保することを要件として記載している場合、入札要件に合致していない業者は入札に参加することはできないものと考えられます。 なお、開札後に同一労働同一賃金を実現できないような入札額と推測される場合は、当該事業者の賃金水準や改正労働者派遣法への対応状況について、契約後に法律に抵触するような事実がないか等を確認し、法律に抵触するような場合は、契約解除をすることが考えられます（契約書に法令違反が生じたときに契約を解除することができる旨の条項を事前に設けておく必要があると考えられます）。

法改正に関する資料

＜参考＞

平成27年労働者派遣法の改正について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386.html

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用 > 労働者派遣事業・職業紹介事業等 > 平成27年労働者派遣法の改正について

＜参考＞

●派遣労働者の同一労働同一賃金について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 >雇用>労働者派遣事業・職業紹介事業等>派遣労働者の同一労働同一賃金について

１．労働者派遣について

２．請負・業務委託について

３．いわゆる偽装請負について

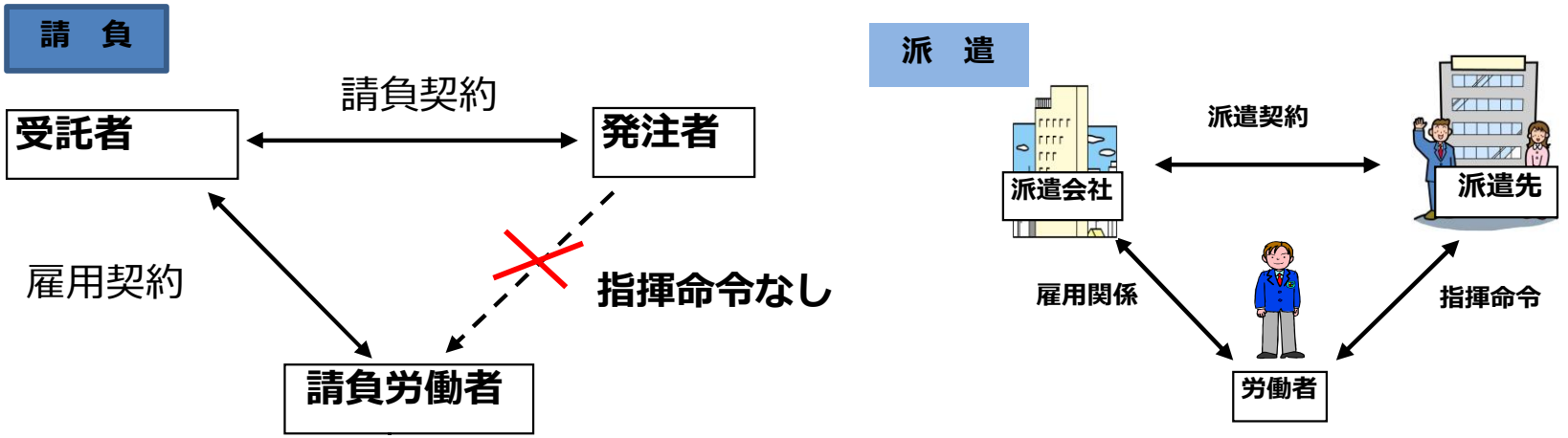
４．労働契約申込みみなし制度について

５．請負等についての相談事例について

請負とは

民法第632条

請負は、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約することによってその効力を生ずる。



発注者との請負契約に基づき、受託者が注文を受けた業務を、受託者自らの業務として受託者の裁量と責任で請負労働者を直接使用して仕事を完成させることをいう。

労働者派遣事業と請負により行われる事業との区別に関する基準（厚生労働省告示第３７号）

（１）労務管理上の独立

①労働者の業務指示等

②労働者の労働時間の管理

③作業場の秩序の維持等

（２）事業運営上の独立

①必要な資金の調達等

②事業主として責任を負うこと

③単なる肉体的な労働力の提供ではないこと

「３７号告示」の内容

Ⅱの１の（１）

①労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと

→　**仕事の割り付け、順序、緩急の調整を受託者が自ら行うことが必要**



業務の範囲・業務量・業務内容の明確化

・業務の範囲が明らかになっていない場合

→　どちらが行うべきか不明瞭な業務が出てきた場合に、発注者から請負労働者に指示が出てしまうおそれがある。

・業務量が定まっていない場合

→　受託者が業務遂行に必要な労働者数の決定等、受託者の裁量で業務を行うことが困難

・公募段階で業務内容を詳細に伝えていない場合

→　落札後に詳細な業務内容を伝え、受託者が遂行が困難であるかもしれないと判断したとしても、落札後の辞退は考えにくく、そのまま遂行してしまうおそれがある。

→　そうなった場合、業務遂行に支障をきたす可能性が高い。

→　結果、発注者から請負労働者に対して指示が出てしまうおそれがある。

業務の範囲・業務量・業務内容の明確化

・委託する業務の範囲・量を固めておく。

・業務内容について、入札前の説明会等で詳細に説明する。

・業務を開始するまでの間に受託者の経営陣や現場責任者と打ち合わせを行い、業務遂行にあたって不明瞭な部分をなくしておく。

「３７号告示」の内容

Ⅱの１の（１）
②労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと

Ⅱの１の（２）

①労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示
その他の管理（これらの単なる把握を除く）を自ら行うこと。

②労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる
場合における指示その他の管理（これらの場合における労働時間の
単なる把握を除く）を自ら行うこと。



「３７号告示」の内容

Ⅱの１の（３）

①労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。

②労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと

Ⅱの２の（１）、（２）、（３）イまたはロ

（１）業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。

（２）業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

（３）イ　自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

ロ　自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。



１．労働者派遣について

２．請負・業務委託について

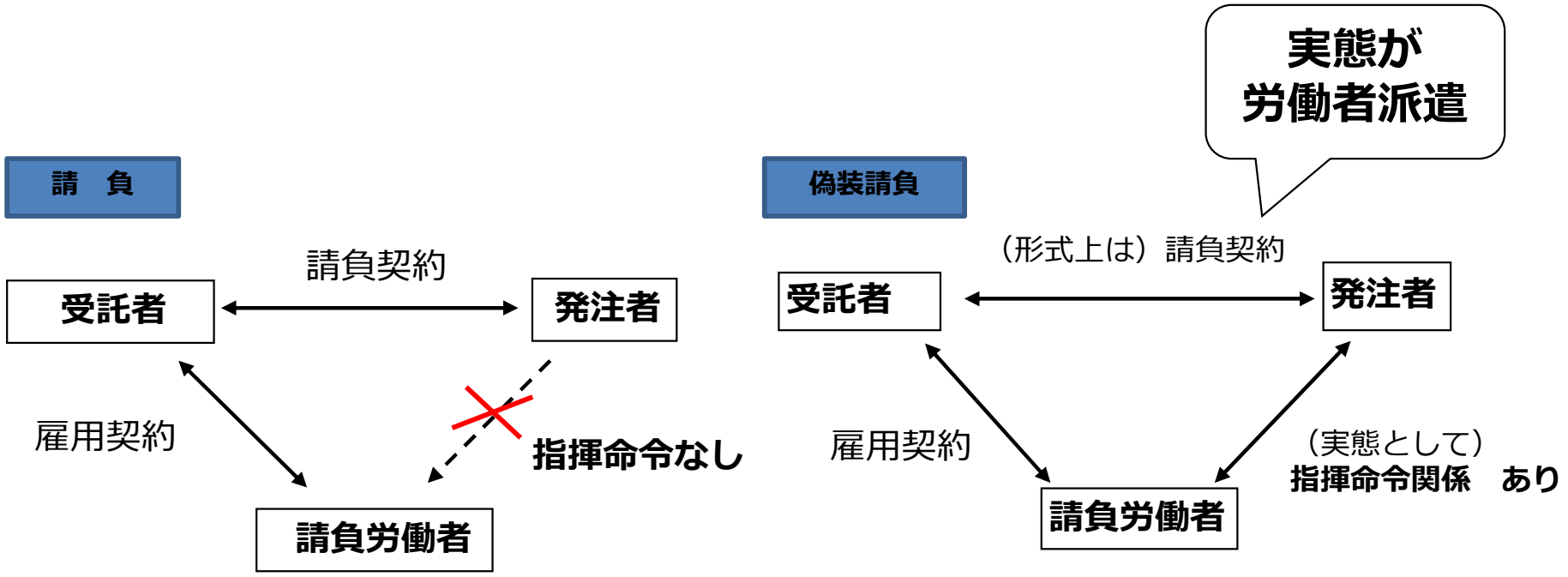
３．いわゆる偽装請負について

４．労働契約申込みみなし制度について

５．請負等についての相談事例について

いわゆる偽装請負とは

　請負契約と称しているものの、実際には発注者から請負労働者に対して指揮命令を行っており、実態が労働者派遣となっているものを「偽装請負」という。



なぜ「いわゆる偽装請負」がいけないのか？

- **労働関係法令の責任の所在が不明確**
- **重大な労災事故発生のおそれ**

責任の所在が不明確

＜労働者派遣＞

　派遣元、派遣先それぞれが責任を負う事項が労働者派遣法で細かく定められている。

＜請負＞

　雇用主である受託者が労働基準法や労働安全衛生法といった労働関係法令上の責任をすべて負う。

＜偽装請負＞

発注者：労働関係法令上の責任を負っていないのだから、
　　トラブルについて責任を取らないと主張するおそれがある。

受託者：発注者の指揮命令でトラブルが起きたのだから責任がない
　　と主張するおそれがある。

→発注者、受託者双方が責任転嫁し、責任の所在があいまい
　になり、必要な措置が図られないおそれがある。

重大な労働災害の発生のおそれ

＜請負業務＞

　受託者が危険または健康障害を防止するため、安全衛生管理体制を確立して請負労働者が業務にあたる。

　発注者が請負労働者に業務指示を出すと、

→受託者の業務配分が予定通りに遂行されなくなるおそれ

→危険または健康障害の防止が適正に実施できないおそれ

重大な労働災害の発生のおそれ

適正な請負か否かは実態で判断

契約書では請負業務が適正に行われるようになっている

しかし

- 契約書が自動更新で、内容確認をしていない
- 担当者が変更になった
- 契約締結担当者と現場担当者が違うなど、実態を把握するための対策がとられていない

このようなことが重なって

実態として、契約内容とは違い発注者が請負労働者に対して直接業務指示を行うなど、適正な請負ではない状態となる

いわゆる偽装請負になると

いわゆる偽装請負になると、労働者派遣法違反となる。

特に、受託者（派遣元）が労働者派遣事業の許可を受けていない場合

・受託者（派遣元）は無許可で労働者派遣を行っていたとして、是正指導、事業所名等の公表、 告発の対象となる。

・発注者（派遣先）は労働者派遣法第２４条の２に違反

また、「労働契約申込みみなし制度」の対象となる。

１．労働者派遣について

２．請負・業務委託について

３．いわゆる偽装請負について

４．労働契約申込みみなし制度について

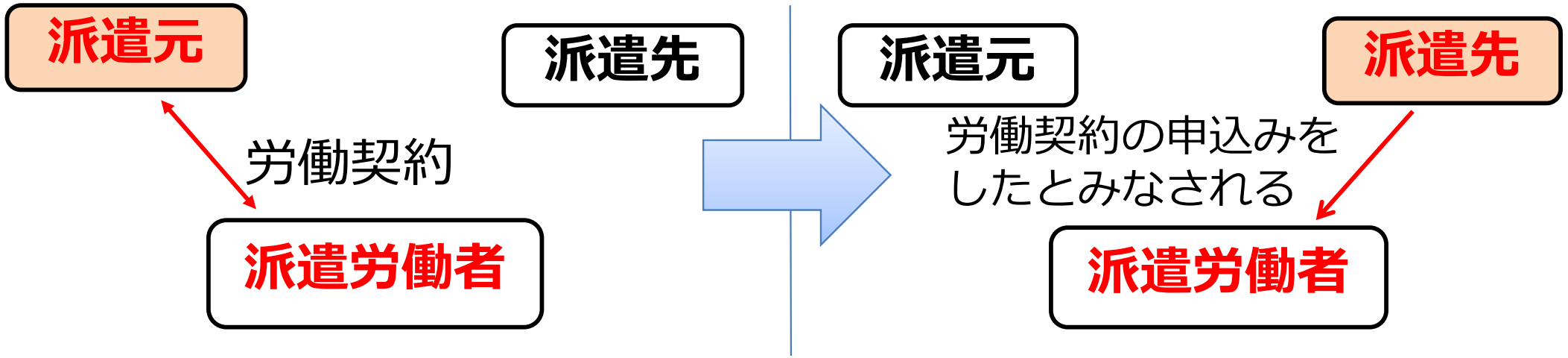
５．請負等についての相談事例について

労働契約申込みみなし制度
（労働者派遣法第４０の６～第４０条の８）

【労働契約申込みみなし制度とは】

派遣先が、違法派遣を受け入れた時点で、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元事業主における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす制度。

※　派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことについて過失がなかったときは、適用されない。



みなし制度の対象となる違法派遣の類型	
○　禁止業務への派遣	○　無許可派遣
○　期間制限違反	○　いわゆる偽装請負等

制度の趣旨

○違法派遣の是正に当たって、派遣労働者の希望を踏まえつつ**雇用の安定が図られる**ようにするため、違法行為を行った時点において、**善意無過失の場合を除き**、

派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申し込みを行ったものとみなす制度。

○派遣先に**民事的な制裁**を科すことにより、規制の実効性を確保するもの。

国又は地方公共団体について

・「国及び地方公共団体の機関」は、採用その他の適切な措置を講じなければならないとされており、同法第４０条の７の適用を受ける。

労働者派遣法　（抄）

第４０条の７

第１項

労働者派遣の役務の提供を受ける者が国又は地方公共団体の機関である場合であって、前条第１項各号の**いずれかに該当する行為**を行った場合（同項ただし書に規定する場合を除く。）においては、当該行為が終了した日から一年を経過する日までの間に、当該労働者派遣に係る派遣労働者が、当該国又は地方公共団体の機関において当該労働者派遣に係る業務と同一の業務に従事することを求めるときは、当該国又は地方公共団体の機関は、同項の規定の趣旨を踏まえ、当該派遣労働者の雇用の安定を図る観点から、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号。裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）において準用する場合を含む。）、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）、自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）又は地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）その他関係法令の規定に基づく**採用その他の適切な措置**を講じなければならない。

第２項

前項に規定する求めを行った派遣労働者に係る労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣に係る国又は地方公共団体の機関から求めがあった場合においては、当該国又は地方公共団体の機関に対し、速やかに、当該国又は地方公共団体の機関が前条第一項各号のいずれかに該当する行為を行った時点における当該派遣労働者に係る労働条件の内容を通知しなければならない。

１．労働者派遣について

２．請負・業務委託について

３．いわゆる偽装請負について

４．労働契約申込みみなし制度について

５．請負等についての相談事例について

請負等についての相談事例

①請負労働者が、発注する業務を遂行する上で適任かを判断するために、労働者の採用選考に関与してよいか。
②作業にあたる請負労働者の情報を受託者から提供してもらってもよいか。
→発注者は請負労働者の採用権、配置権に関与できないため、このようなことを行えば不適正となる。
③発注者と受託者の打ち合わせ会議に請負労働者が参加してもよいか。
→参加することだけをもって不適正とはならないが、会議の場では発注者から請負労働者に直接の指示が出やすい状態であるため、注意が必要。
④現在請負契約で締結している業務以外の業務を行わせてもよいか。
→受託者の現場責任者は、現在契約している業務について選任された現場責任者であるため、契約以外の業務について依頼すると、発注者から依頼された一労働者という解釈になり、不適正となる。このような場合は発注者と受託者で協議し、追加契約等で対応するようにする。

適正に請負事業を行うために

- 受託者が請負労働者に対する必要な指揮命令を自ら行って業務の処理ができるか
- 受託者が発注者から独立して適正に請負として業務処理ができるか



- 請負に係る契約、仕様等の内容を適正に定めることが必要



- 適正に請負として業務処理ができているか確認することが必要

ご静聴ありがとうございました

●本日のセミナーについてご不明な点がございましたら、
大阪労働局　需給調整事業部　需給調整事業第二課　あて
お問い合わせください。（℡：０６－４７９０－６３１９）

●アンケートの回答にご協力ください。
セミナー終了後、アンケート記入画面が表示されます。